

PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (STUDI KASUS LPD DESA ADAT KEDONGANAN)

Ni Made Rima Pranita, Ni Nyoman Dewi Pascarani, Ni Wayan Supriliyani
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana
Email: ryma.pranita@yahoo.com , dewi.pascarani@yahoo.com , prily_baligirl@yahoo.com

ABSTRAK

LPD atau Lembaga Perkreditan Desa merupakan sumber pendapatan asli desa adat, karena 20% keuntungannya digunakan untuk pemberdayaan desa adat. Untuk tetap mempertahankan eksistensi dan kemajuan LPD maka diperlukan pegawai yang mempunyai loyalitas tinggi. Loyalitas ini yang nantinya akan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja. Tempat penelitian adalah di LPD Desa Adat Kedonganan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik Probability Sampling yakni Sampel Jenuh. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai LPD Desa Adat Kedonganan sebanyak 61 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner tertutup kepada sampel. Indikator dalam penelitian diuji dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian terhadap hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 3,083 + 0,724 X_1 + e$. Hasil dari R Square sebesar 0,635 menjelaskan bahwa sebesar 63,5% variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Loyalitas Pegawai.

Kata Kunci : Loyalitas Pegawai, Kinerja, LPD (Lembaga Perkreditan Desa)

PENDAHULUAN

Provinsi Bali merupakan provinsi di Indonesia yang dikenal dengan berbagai macam kebudayaan dan keunikan yang dimiliki. Salah satu keunikan provinsi Bali adalah eksistensi dari desa pakraman/desa adat. Menurut Peraturan Daerah Provinsi Bali No 4 Tahun 2012, Desa Pakraman adalah kesatuan masyarakat hukum adat yang mempunyai suatu tradisi dan tata krama pergaulan masyarakat umat hindu dalam ikatan kahyangan tiga yang memiliki wilayah tertentu serta berhak untuk mengurus rumah tangganya sendiri. Untuk mengurus rumah tangga desa, baik dari segi sosial dan ekonomi maka dibentuklah sebuah Lembaga Perkreditan Desa atau yang sering disebut LPD. Pengertian LPD menurut Perda Provinsi Bali no 4 tahun 2012 merupakan badan usaha milik desa adat dan berada di lingkungan desa adat dan untuk krama desa adat.

LPD tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan ekonomi kerakyatan masyarakat desa pakraman. Tetapi LPD juga merupakan pendapatan asli bagi desa pakraman, karena 20% keuntungan yang diperoleh LPD diberikan untuk

pemberdayaan desa pakraman (Sumber: LPD Provinsi Bali, 2016). Untuk tetap mempertahankan eksistensi LPD, diperlukan sumber daya manusia atau SDM yang mempunyai loyalitas tinggi. Menurut Hasibuan (2005), loyalitas adalah salah satu hal yang dipergunakan untuk memberikan penilaian kepada karyawan yang diantaranya meliputi setia akan pekerjaannya, setia dengan jabatannya dan setia dengan organisasi. Banyak peneliti yang menyatakan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Antoncic and Bostjan, 2011). Loyalitas ini nantinya akan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance yakni hasil kerja yang ingin diraih atau dicapai oleh individu maupun kelompok. Prestasi atau hasil kerja yang didapat oleh LPD Kedonganan ialah menjadi LPD Terbaik tahun 2012 di Kabupaten Badung untuk kategori LPD dengan aset lebih dari Rp. 5 milyar (sumber : LPD Desa Adat Kedonganan). Selain itu, tahun 2015 LPD Desa Adat Kedonganan,

dipilih oleh Dewan Lembaga Perkreditan Desa (MUDP) Provinsi Bali untuk menjadi contoh lembaga keuangan komunitas adat di Bali karena dianggap telah memenuhi visi dan juga misi dalam pembentukan LPD yang merupakan lembaga penyangga adat, agama dan budaya Bali (sumber: inibali.com, Dea 2015).

Berdasarkan fenomena diatas, penulis berkeinginan meneliti apakah loyalitas pegawai dapat mempengaruhi kinerja LPD itu sendiri, sehingga penulis tertarik mengangkat judul skripsi yaitu : "Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus LPD Desa Adat Kedonganan).

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Pegawai

Loyalitas menurut Rasimin (dalam Dewi, 2016) dapat dijelaskan sebagai sebuah pengabdian, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan kepada individu atau sebuah perusahaan atau organisasi, dengan penuh tanggung jawab dan selalu berperilaku baik. Menurut Siswanto (2002) bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab. Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai merupakan kesetiaan, kepercayaan, pengabdian dan tekad yang diberikan oleh seorang pegawai untuk berusaha menaati peraturan, disiplin, jujur, dan bertanggungjawab dalam bekerja.

Aspek-aspek mengenai loyalitas pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2002) yakni :

a. Taat pada peraturan

Kesanggupan dari karyawan untuk selalu berusaha mematuhi peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Ketaatan tenaga kerja merupakan suatu prioritas guna meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

b. Tanggung jawab

Karyawan yang mampu dan sanggup dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas, inilah yang nantinya memunculkan loyalitas. Karyawan yang memiliki

loyalitas tinggi sudah pasti memiliki tanggung jawab yang lebih baik.

c. Kemauan untuk bekerja sama.

Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tidak mungkin dilakukan secara individual. Maka dari itu menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain dalam satu organisasi/kelompok akan mempermudah untuk mencapai tujuan bersama.

d. Rasa memiliki.

Adanya perasaan yang muncul dari karyawan untuk saling menjaga dan memajukan perusahaan atau organisasi. Seperti halnya ikut menjaga nama baik perusahaan saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Hal ini nantinya menciptakan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi.

Untuk mencapai tujuan bersama tentunya didukung oleh orang-orang yang berada dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri, jadi hubungan antar pribadi individu yang ada didalamnya sangatlah penting. Karyawan tersebut akan memiliki hubungan sosial yang harmonis baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

f. Suka terhadap pekerjaan.

Karyawan yang bekerja harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dan juga tidak menuntut gaji tambahan.

Menurut Steers dan Porter (dalam Kusumo, 2006) menjelaskan loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh hal-hal berikut :

a. Karakteristik pribadi, loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.

b. Karakteristik pekerjaan, diantaranya loyalitas timbul karena karyawan merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan yang diembannya, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.

c. Karakteristik desain perusahaan, loyalitas ada karena diikutsertakannya karyawan dalam musyawarah pengambilan keputusan.

d. Pengalaman yang didapatkan dalam perusahaan, yaitu meliputi sikap dan tingkah laku yang positif, dan juga kepercayaan terhadap perusahaan. Ini

yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja

Mangkunegara (2011) berpendapat mengenai kinerja yang berasal dari kata *job performance* merupakan sebuah hasil yang diinginkan individu maupun kelompok. Suntoro (dalam Tika, 2006 : 121) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang dicapai dan memenuhi tanggung jawab guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sesuai dengan etika dan moral. Bastian (dalam Tangkisilin, 2005 : 175) memberikan pengertian mengenai kinerja organisasi sebagai sebuah gambaran mengenai pencapaian dalam melaksanakan tugas yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan, visi dan juga misi organisasi tersebut. Dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu pencapaian, prestasi kerja yang telah diraih individu atau kelompok sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya guna menvapai tujuan atau sasaran.

Dwiyanto (2006 : 50) mengukur kinerja birokrasi publik dengan indikator yaitu :

a. Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas dapat dilihat dari efektifitas dan efisiensi pelayanan. Umumnya, konsep ini dijelaskan tentang rasio antara input dan juga output. Produktivitas menjadi indikator penting karena melihat hasil yang diinginkan dari pelayanan yang telah diberikan oleh organisasi yang berorientasi pada public.

b. Kualitas Layanan

Berbicara mengenai pelayanan publik, kualitas layanan sudah pasti menjadi hal yang penting. Karena selama ini masyarakat beranggapan negatif dan ketidakpercayaan dengan organisasi publik dari pelayanan yang telah dirasakan oleh masyarakat. Kualitas layanan dapat dilihat, baik dari penerima layanan maupun pemberi layanan.

c. Responsivitas

Mengukur responsivitas sama halnya dengan melihat kemampuan suatu organisasi public dalam menjalankan visi dan misinya. Disini juga dapat dilihat apakah program atau kegiatan yang diberikan organisasi public telah memenuhi keinginan

masyarakat atau tidak. Ketimpangan antara program dan keinginan masyarakat menunjukkan responsivitas yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi public mengalami kegagalan dalam menjalankan visi dan misi organisasinya.

d. Responsibilitas

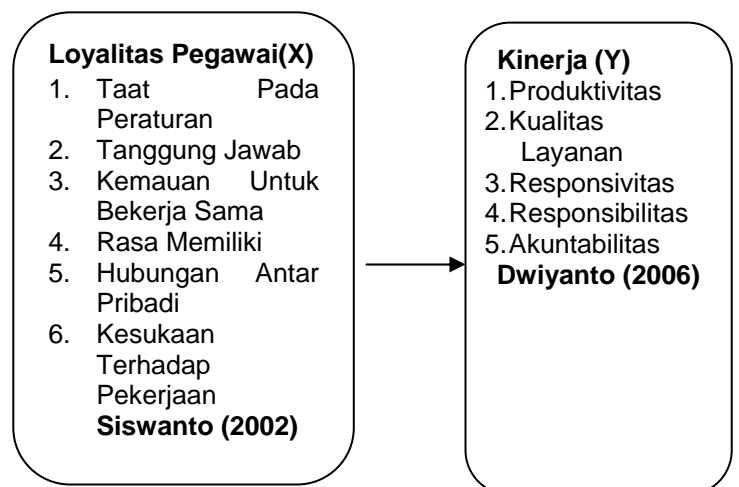
Responsibilitas menggambarkan mengenai kesesuaian antara program organisasi public dengan prinsip administrasi yang benar. Jadi program yang diberikan kepada masyarakat haruslah didasari dengan prinsip yang sesuai.

e. Akuntabilitas

Secara sederhana, pejabat politik itu dipilih oleh rakyat dan seharusnya pejabat tersebut selalu mengutamakan kepentingan dan aspirasi rakyat. Mengenai konsep dasar akuntabilitas publik yakni dengan melihat konsistensi kegiatan dengan keinginan atau masyarakat. Untuk menilai kinerja organisasi yang berorientasi publik dapat dilihat dari ukuran internal dan juga eksternal. Ukuran internal dilihat dari seberapa besar target atau tujuan yang telah dicapai. Dan dari ukuran eksternal dilihat dari norma dan nilai yang ditetapkan di masyarakat.

Model Analisis

Model analisis bertujuan untuk mengetahui alur pemikiran yang di dalamnya terdapat hubungan antara Variabel Independent (X) terhadap Variabel Dependent (Y). Model analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Hipotesa

Penelitian ini mempunyai hipotesa yaitu:

- H0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas pegawai terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa, Desa Adat Kedonganan.
- H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas pegawai terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa, Desa Adat Kedonganan.

bantuan SPSS didapatkan model regresi berdistribusi normal dan bebas dari gejala heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.083	5.024		.614	.542
Loyalitas Pegawai	.724	.072	.797	10.122	.000
R Square					0,635
F Statistik					102,448
Sig					0,000

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini dilakukan di LPD Desa Adat Kedonganan yang berlokasi di Jalan Catus Pata Kedonganan, Badung. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dapat dihitung untuk penafsiran yang lebih kuat (Pasolong, 2012 : 70).

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai LPD Desa Adat Kedonganan yang berjumlah 61 orang. Menurut Arikunto (2002 : 104), apabila jumlah populasi dalam suatu penelitian kurang dari 100 maka yang menjadi sampel dalam penelitian tersebut adalah keseluruhan dari populasi. Oleh karena itu, yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai LPD Desa Adat Kedonganan yang berjumlah 61 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Suatu instrument dapat digunakan dalam penelitian jika instrument tersebut dikatakan valid dan reliabel. Untuk mengetahui instrument dalam penelitian valid atau tidak dilakukan dengan uji validitas. Berdasarkan hasil uji validitas seluruh pernyataan dalam kuesioner mengenai variabel loyalitas pegawai dan variabel kinerja telah memenuhi syarat validitas. Dan untuk mengetahui instrument reliabel dilakukan dengan uji reliabilitas. Hasilnya menunjukkan instrument konsisten bila digunakan oleh peneliti lain.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil yang diperoleh dengan

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 3,083 + 0,724 X$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Loyalitas Pegawai

Tabel diatas dapat dijabarkan menjadi:

1. Dengan adanya Loyalitas Pegawai (X) atau jika Loyalitas Pegawai tersebut ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) dapat dihitung seperti berikut :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 3,083 + (0,724 \times 1)$$

$$Y = 3,083 + 0,724$$

$$Y = 3,807$$

Berdasarkan

persamaan regresi diatas, dapat diartikan yakni dengan ditingkatkannya Loyalitas Pegawai (X) maka Kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan dari 3,083 menjadi 3,807 atau meningkat sebesar 0,724.

2. $X = + 0,724$ menunjukan bahwa Loyalitas Pegawai (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) di LPD Desa Adat Kedonganan.
3. Nilai Koefisien Determinan (R^2) = 0,635 memiliki arti bahwa sebesar 63,5% variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Loyalitas Pegawai, sedangkan

sisanya 36,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dipergunakan dalam model ini.

Uji Signifikansi (Uji t)

Untuk mengetahui apakah loyalitas pegawai berpengaruh signifikan atau tidak dilakukan dengan uji signifikansi atau uji t. Hasil uji signifikansi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 10,122 > 2,001$. Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa, Desa Adat Kedonganan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan baik uji normalitas, uji heteroskedastisitas ini menunjukkan model regresi berdistribusi normal dan juga bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan bantuan SPSS untuk mengolah regresi linier sederhana dan uji signifikansi didapatkan hasil $Y = 3,083 + 0,724 X$, yang menunjukkan bahwa apabila Loyalitas Pegawai (X) ditingkatkan maka Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,724. Dan dengan nilai $X = +0,724$ menjelaskan bahwa Loyalitas Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja LPD Desa Adat Kedonganan.

Dari hasil tersebut kesimpulan yang didapat bahwa Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja LPD Desa Adat Kedonganan, dengan pengaruh sebesar 63,5%

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Loyalitas pegawai yang terdiri dari taat pada peraturan, tanggungjawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja LPD Desa Adat Kedonganan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang menunjukkan X sebesar + 0,724. Pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja dapat dijelaskan sebesar 63,5% sedangkan sisanya

sebesar 36,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

2. Loyalitas pegawai yang terdiri dari taat pada peraturan, tanggungjawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja LPD Desa Adat Kedonganan. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel} = 10,122 > 2,001$ dan Nilai Sig. $t = 0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas pegawai sebagai variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan dan juga simpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan di masa mendatang terutama yang berkaitan dengan peningkatan loyalitas pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja LPD Desa Adat Kedonganan. Maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Untuk itu, LPD Desa Adat Kedonganan diharapkan agar selalu memperhatikan kesesuaian penempatan posisi setiap pegawainya. Karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja LPD itu sendiri.
2. LPD diharapkan perlu memperhatikan program-program apa saja yang dibutuhkan oleh nasabah, dan memastikan agar program tersebut sesuai dengan prinsip – prinsip administrasi dan juga sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. edisi PT. Renika Cipta: Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Reformasi Administrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Ghozali, Imam. 2006. *Statistic Nonparametric*. Semarang : UNDIP

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

Siswanto, B. Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia

Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara

Karya Ilmiah / Dokumen (Jurnal)

Antoncic dan Bostjan. (2011). " *Employee Loyalty And Its Impact On Firm Growth*". Vol. 15, No.1. (Tersedia di :

<http://www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/IJMIS/article/view/1598>), (Diakses pada :12 Januari 2016).

Dewi, Indah M. (2016). " *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru*". Vol. 3, No. 1. (Tersedia di : <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=384205&val=6444&title>), (Diakses pada :12 Januari 2016).

Fajariani dan Surya. (2015). " *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan*". Vol.4, No.4.(Tersedia di: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11570>), (Diakses pada : 12 Januari 2016).

Kusumo, B.C.S. (2006). " *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*". (Tersedia di: http://repository.petra.ac.id/16255/1/PENGARUH_KEPUASAN_KERJA_DAN_LOYALITAS_KERJA.pdf) , (Diakses pada 12 Januari 2016).

Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). " *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap*

Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim". Vol 1, No 1. (Tersedia di : http://repository.petra.ac.id/16255/1/PENGARUH_KEPUASAN_KE_RJA_DAN_LOYALITAS_KERJA.pdf) ,(Diakses Pada : 14 Januari 2016).

Pararem Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Bali.

Buku Pedoman Kerja dan Tata Tertib Pegawai LPD Desa Adat Kedonganan.

Peraturan / Undang-Undang

Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Lembaga Perkreditan Desa

Website

<http://lpd-bali.com/category/profil/tentang/>,

diakses pada 13 Januari 2016

inibali.com , diakses pada 20 Mei 2016